

NUMER 4 2017 rok (XXII)

grudzień 2017



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Pierwszy krok do kariery	3
Warunki pracy osób młodych na Mazowszu	5
Pokolenie Z pokazuje nam krótszą drogę...	7
Prognozy zatrudnienia na Mazowszu w 2018 r.	9
Bezrobotni w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy	11
Konkurs	14



Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja:

Anna Węglicka

Katarzyna Kozakowska

Korekta:

Anna Węglicka

Karina Furmańska

Katarzyna Kozakowska

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:

Zbigniew Stanik

Zdjęcia:

Pexels, Archiwum MORP, archiwum WUP w Warszawie

Wydawca:

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.

tel. (22) 578 44 00

obserwatorium@wup.mazowsze.pl

www.obserwatorium.mazowsze.pl

www.wupwarszawa.praca.gov.pl

Wydawnictwo bezpłatne

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie

za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy

w Warszawie i za podaniem źródła.

**BIULETYN**

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Szanowni Czytelnicy,

w niniejszym numerze przygotowaliśmy dla Państwa materiały odnoszące się do sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem badań, doświadczeń i obserwacji różnych osób i instytucji.

Artykuł o Barometrze zawodów, czyli prognozie potrzeb lokalnych rynków pracy w 2018 r., przedstawia wyniki trzeciej edycji tego badania – charakteryzuje wymagania pracodawców wobec poszukujących zatrudnienia, oczekiwania poszukujących pracy, a także przynosi obserwacje dotyczące cudzoziemców zatrudnianych na Mazowszu. W wywiadzie staramy się przybliżyć Państwu rolę i działania Akademickiego Biura Karier Uniwersytetu Warszawskiego. To miejsce, w którym absolwenci uczelni otrzymują profesjonalne wsparcie na początku drogi zawodowej. Dla nas, Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, ten materiał jest ważny także dlatego, że przeprowadziła go współpracująca z nami podczas swoich praktyk Karina Furmańska.

Statystyczny obraz osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy prezentuje Monika Ćwiek z Zespołu ds. Statystyk.

Publiczne służby zatrudnienia na co dzień współpracują z pracodawcami, samorządami, szkołami czy uczelniami, ale bywa też taki dzień, gdy mogą gościć swoich partnerów i podziękować za zaangażowanie i partnerskie wsparcie. Tak było w tym roku podczas konferencji zorganizowanej przez Filię WUP w Siedlcach. Więcej informacji o wydarzeniu znajdą Państwo w relacji współorganizatorki spotkania Anny Jasińskiej.

Na zakończenie lektury Biuletynu zapraszamy do konkursowej zabawy. Przypominamy, że odpowiadając na pytania w naszym konkursie można wygrać atrakcyjne upominki.

Zespół MORP

Pierwszy krok do kariery

O tym, jak dobrze wykorzystać czas na studiach, o inicjatywach dla studentów i o działaniu Biura Karier Uniwersytetu Warszawskiego z jego kierowniczką, Martą Piasecką, rozmawiała Karina Furmańska.

Ile lat funkcjonuje Biuro Karier Uniwersytetu Warszawskiego i jak długo Pani w nim pracuje?

Biuro Karier zostało powołane do życia 8 lipca 1998 roku. W przyszłym roku będziemy obchodzić 20-lecie istnienia. Z Biurem jestem związana od 2001 roku.

W listopadzie odbyła się 29. edycja Uniwersyteckich Spotkań z Rynkiem Pracy. Na czym one polegają?

Na pewno nie są to targi pracy, ale skumulowane w ciągu dwóch, trzech dni warsztaty, szkolenia, spotkania z firmami. Chcieliśmy odejść od formuły targowej, bo targów w Warszawie jest dość dużo. Zależało nam na tym, żeby firmy podzieliły się doświadczeniem i wiedzą, opowiedziały o swojej branży, przedstawiły case'y. To wszystko po to, by studenci ze spotkań wynieśli merytoryczną wiedzę. Na Uniwersyteckich Spotkaniach z Rynkiem Pracy jest również sporo warsztatów poświęconych procesom rekrutacji: jak się skomunikować z pracodawcą, jak przygotować swoje dokumenty aplikacyjne, jak przejść rozmowę kwalifikacyjną... Na ten temat powiedziano i napisano już wiele, jednak mamy ciągle nowe roczniki, które wchodzić w etap poszukiwania pracy i chętnie biorą udział w spotkaniach dotyczących tych zagadnień, a ponadto pojawiają się nowe techniki i metody rekrutacji. Między innymi dlatego spotykamy się dwukrotnie w ciągu roku, raz jesienią i raz wiosną.

Aktualnie słyszymy o rynku pracy pracownika. Czy w związku z tym widać różnicę w zainteresowaniu pracodawców Uniwersyteckimi Spotkaniem z Rynkiem Pracy względem wcześniejszych lat?

Tak, w tym roku więcej firm było zainteresowanych udziałem w spotkaniach, ale większą aktywność pracodawców widzimy również na co dzień. Firmy chętniej spotykają się ze studentami, poszukują nowych ścieżek docierania do kandydatów. Nie ograniczają się tylko do zamieszczania ofert. Organizują indywidualne spotkania na wydziałach, dni otwarte w firmach. Spotykają się z pracownikami biur karier, dzieląc się doświadczeniem. Ogłaszają konkursy na prace dyplomowe, na granty. Wciągają w gry rekrutacyjne. Mocno spadło ogłaszanie się za pomocą plakatów i ulotek. Prym wiodą serwisy internetowe, kanały społecznościowe oraz wielonakładowe magazyny kolportowane w uczelniach.

Rekrutacja w klimacie UW. Co niesie za sobą to hasło?

Jest to cykl spotkań pracodawców z kandydatami na terenie Uniwersytetu. To firma przychodzi do kandydata, a nie odwrotnie. Inicjatywa zrodziła się dlatego, że rekrutacja jest dość stresującym doświadczeniem. W zamyśle całe przedsięwzięcie jest po to, by potencjalni kandydaci mogli odbyć rozmowę z pracodawcą na bezpiecznym dla nich gruncie i dzięki czemu, przynajmniej częściowo, zredukować stres towarzyszący rozmowom rekrutacyjnym.

Biuro Karier ma jakieś cechy wspólne z urzędem pracy?

Pewne formy działalności są podobne. Jednakże, urząd kieruje swoje usługi do osób bezrobotnych. W przypadku Biura nasza oferta jest adresowana do studentów, do absolwentów, do doktorantów, do osób na studiach podyplomowych. Oczywiście są osoby, które, będąc zarejestrowanymi w urzędzie, korzystają z pomocy naszego Biura. Kładziemy największy nacisk na doradztwo i wszelkie działania, zarówno szkoleniowe,



fol. Magda Starowiejska; Fotorzepa

jak i doradcze, mające przygotowywać studentów do wejścia na rynek pracy. Staramy się jak najwcześniej docierać ze swoją ofertą. Jest grono osób, które myślą o zmianie swojej ścieżki kariery i przychodzą z takim problemem do Biura. Staramy się przygotować studenta do wejścia na rynek pracy poprzez wcześniejsze zapoznanie się z nim oraz dzięki uczestniczeniu w różnych inicjatywach uniwersyteckich, takich jak: przedmioty ogólnouniwersyteckie, działalność w organizacjach studenckich. Pokazujemy, że można bardzo wcześnie zdobyć punkty do CV, które pozwolą na łatwiejszy i bardziej skuteczny start na rynku pracy. Czynna aktywność w życiu uczelni daje możliwość rozwoju umiejętności twardych, jak i miękkich, które podczas wchodzenia na rynek pracy są niezwykle istotne. Pojęcie doświadczenia, używane przez pracodawców poszukujących kandydatów do pracy, jest pojęciem szerokim. Nie musi ono oznaczać doświadczenia stricte w zawodzie, na konkretnym stanowisku. Często pracodawca oczekuje doświadczenia życiowego, szerokiej wiedzy ogólnej i rozumie przez to znajomość podstawowych zagadnień związanych z rynkiem pracy: form umów, kwestii urlopu, płac, szkolenia BHP. Oczekuje postaw zaangażowania, dyscypliny, dobrej komunikacji.

Z pomocy Biura Karier UW mogą korzystać wyłącznie studenci i absolwenci tej uczelni?

Jesteśmy Biurem Karier Uniwersytetu Warszawskiego, dlatego gros usług jest kierowanych do studentów i absolwentów naszej uczelni. Ze względu na ograniczoną liczbę pracowników Biura z doradztwa zawodowego mogą korzystać wyłącznie studenci i absolwenci UW. Mamy jednak ofertę warsztatów otwartych również dla osób z zewnątrz. Niejednokrotnie kierujemy informacje na ich temat za pośrednictwem urzędów pracy. Dotyczy to wspomnianych wcześniej Uniwersyteckich Spotkań z Rynkiem Pracy, warsztatów, spotkań z firmami. Razem z pięcioma innymi uczelniami (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytet Opolski, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie – przyp.red.) prowadzimy serwis internetowy z ofertami pracy (www.biurokarier.edu.pl – przyp.red.), który jest dostępny dla studentów i absolwentów wszystkich sześciu uczelni. Wszyscy zarejestrowani mogą korzystać z całej bazy. Upubliczniamy również oferty pracy na naszym profilu facebookowym, który obserwuje wielu internautów z całej Polski. Informujemy o grantach i konkursach, w których studenci mogą brać udział, co z jednej strony daje im szansę na uzyskanie zasobów finansowych, a z drugiej pozwala na szeroko rozumiany rozwój. Aktualnie realizujemy projekt finansowany przez Ministerstwo Rozwoju ze środków unijnych: „Aplikacyjne prace dyplomo-

we – skuteczny start zawodowy”. Skierowany jest do studentów kierunków humanistycznych i społecznych 6 wydziałów: Wydziału Polonistyki, Wydziału Psychologii, Wydziału Filozofii i Socjologii, Wydziału Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii, Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych oraz Wydziału Artes Liberales. Studenci mogą pisać prace dyplomowe we współpracy z partnerem zewnętrznym. Ułatwia to kształtowanie ścieżki kariery studenta już w procesie dydaktycznym.

Aplikacyjne prace dyplomowe to, krótko mówiąc, prace na zamówienie?

Można to tak w skrócie określić. Mówimy o pracach dyplomowych, ale pracodawca nie zawsze musi być zainteresowany całą pracą, czasem dotyczy to jedynie fragmentów badań i analiz, które są dla niego ważne. Celem projektu jest wypracowanie modelu przygotowywania aplikacyjnych, wdrożeniowych prac dyplomowych na UW. Jest to ciekawe doświadczenie, ponieważ musimy stworzyć ramy organizacyjne dla przygotowywania tych prac. Ale przede wszystkim – co obserwujemy – zmienić podejście kadry i studentów oraz partnerów zewnętrznych do współpracy. Widzimy, jak różnymi językami posługują się te światy. Jesteśmy aktualnie na etapie rozmów promotorów i studentów z firmami, instytucjami, organizacjami pozarządowymi. Całe przedsięwzięcie ma polegać na zasadzie partnerstwa. Ustalamy, czym jest zainteresowana strona współpracująca, jakim tematem, fragmentem czy całą pracą. Pamiętajmy, że prace będą często dotyczyły zagadnień stosunkowo nowych, czasem globalnych, dopiero co wchodzących do Polski, na temat których nie ma jeszcze dorobku w polskiej literaturze. Czasem nawet same researche, które student wykona na potrzeby swojej pracy dyplomowej, mogą być wartościowe dla pracodawcy. To jest projekt zmierzający do wypracowania modelu, jesteśmy na etapie analizowania, testujemy. To jest coś nowego, będącego wyzwaniem dla studenta i promotora. Jest to również okazja dla firm, które mogą niewielkim kosztem pozyskać nie tylko cenne informacje, ale też bardzo ciekawych partnerów do długofalowej współpracy.

Czy prace na zamówienie wymagają od firm zaangażowania finansowego?

Aktualnie jesteśmy na etapie projektu, więc na razie nie oczekujemy wkładu ze strony firm, ale oczywiście mogą to zrobić. Zależy nam na wypracowaniu takich mechanizmów, dzięki którym firmy będą chciały wspierać finansowo przygotowywanie prac na ich potrzeby. Powinno to sprawić, że firma będzie bardziej angażować się w proces przygotowywania pracy, ale również narzuci drugiej stronie, studentowi i promotorowi, dyscyplinę, dotrzymywanie terminów, rzetelność wykonywania prac. Relacje finansowe mogą również wpływać na prawa autorskie i własność intelektualną. Oczywiście te kwestie są precyzyjnie opisane w prawie. Wiele firm ma obawy, że wchodzenie we współpracę w przygotowaniu prac dyplomowych jest dużym kosztem. Sądzę, że firmy więcej wydają na nietrafione gadzety i różne kampanie reklamowe, na których nie zyskują tyle, ile mogłyby zyskać na współpracy z uczelnią.

Jak duże jest zainteresowanie wspomnianym wcześniej serwisem internetowym?

Najlepiej określa to liczby. Aktualnie w serwisie jest ponad 1000 ofert dostępnych dla studentów i absolwentów. Zaledwie 10% z nich to praktyki bezpłatne, więc opinia, że biura karier mają w swojej ofercie jedynie bezpłatne formy pracy jest nieprawdziwa. W serwisie zarejestrowanych jest ponad 17 tysięcy pracodawców, z czego blisko 60% jest pod opieką Biura Karier UW. Wśród użytkowników serwisu jest 16 tysięcy studentów i absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego. Nadmienię, że ponad 67% ofert wprowadzanych do serwisu jest akceptowanych przez nasze Biuro, co świadczy o tym, że gros ofert pochodzi z firm z Mazowsza i Warszawy lub dotyczy tego obszaru. W nawiązaniu do naszego projektu dotyczącego prac aplikacyjnych, w serwisie powstała specjalna zakładka umożliwiająca pracodawcom również zgłaszanie ofert tematów prac dyplomowych i zagadnień mogących takowe tematy stanowić. Warto wspomnieć, że korzystanie z serwisu, w tym umieszczenie ofert, jest bezpłatne.



fot. Mirosław Kaźmierczak, © Uniwersytet Warszawski.

Jakie, według obserwacji z pracy, może Pani wskazać zawody deficytowe i nadwyżkowe?

Polski rynek nie odbiega od światowego, gdzie największy popyt jest na informatyków. Wszelkie stanowiska związane z IT, od klasycznych programistów, przez webmasterów, po analityków i grafików są na topie. Drugi obszar to branże i stanowiska związane z finansami. Jeszcze nie tak dawno mówiono o nadprodukcji studentów kierunków ekonomicznych i finansowych, aktualnie jest na nich duże zapotrzebowanie. Kolejna rzecz, która aktualnie mocno warunkuje wejście na rynek pracy, to znajomość języków obcych. Angielski przez wiele firm traktowany jest jako standard, przez co czasem nie jest nawet wymieniany w ofercie. Analizując oferty w naszym serwisie, najczęściej poszukiwanymi kandydatami są osoby ze znajomością języka niemieckiego. Wynika to zapewne z dynamiki rozwoju niemieckiej gospodarki oraz z faktu, że wiele polskich firm ma silne powiązania z zachodnim sąsiadem. Na kolejnym miejscu lokują się oferty, w których wymagany jest język francuski. Obserwujemy też dość silny rozwój branż i stanowisk związanych z social mediami. Śmiało mogę powiedzieć, że nie ma kierunku, po którym nie dałoby się znaleźć pracy. Dobrze wykorzystując czas spędzony na studiach, korzystając z tego, co oferują programy studiów i uczelnia, dbając o własny rozwój, przybliżamy się do znalezienia dobrej i satysfakcjonującej pracy. Tak naprawdę wiele zależy od osoby poszukującej. Przede wszystkim nie można być za długo poza rynkiem pracy. Warto cały czas w nim uczestniczyć poprzez różne formy działania, chociażby dzięki aktywności w wolontariacie. Daje to duży potencjał do nawiązywania nowych kontaktów, rozwijania i nabywania umiejętności. Chwilowa nieobecność sprawia, że się cofamy, bo ciągle pojawiają się nowe rozwiązania, nowe technologie. Aktywność jest bardzo istotna i do takiej postawy zachęcamy studentów.

Którą ścieżkę uważa Pani za bardziej słuszną przy wyborze kierunku studiów: kierowanie się swoimi zainteresowaniami i wybór studiów odpowiadających pewnym pasjom i dotychczasowym umiejętnościom czy raczej sugerowanie się potrzebami rynku pracy?

Często przytaczam słowa Konfucjusza: „Znajdziesz pracę, którą lubisz, a do końca życia nie będziesz musiał pracować”. Dlatego ważne jest dokonywanie wyborów zgodnych ze swoimi predyspozycjami, poglądami, pasjami. Robiąc coś pod przymusem będziemy źle studiować i źle pracować. Pasje można też realizować samodzielnie, obok wykształcenia czy zatrudnienia. Poza tym pamiętajmy o tym, że kształcimy się przez całe życie, więc studia I czy II stopnia nie definiują całej naszej przyszłości. Niektóre wybory nie zawsze są trafione i sprawiają, że czasem trzeba przemodelować swoje życie. Bywa, że pasje stają się naszym zawodem albo przyczynkiem do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Najważniejsze, aby nie męczyć się tym, co robimy, bo stres jest przyczyną kłęsk życiowych i zawodowych. Należy też pamiętać, że pewne decyzje, które podejmujemy dzisiaj, nie oznaczają „na całe życie”. Trzeba być otwartym na zmiany.

Dziękuję bardzo za rozmowę.



Marta Piasecka,

kierownik Biura, doradca studentów i absolwentów. Z wykształcenia geograf. Realizuje się jako doradca i trener. Dzięki studiom podyplomowym, kursom oraz długoletniemu doświadczeniu w pełnieniu funkcji dyrektora administracyjnego Wydziału Geografii i Studiów Regionalnych UW z pasją oddaje się pracy w Biurze.

Warunki pracy osób młodych na Mazowszu

Wyniki badań realizowanych przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) dowodzą, że pozycja młodych pracowników w Unii Europejskiej nadal jest kwestią wrażliwą.

Wśród profili pracy niskiej jakości proporcja pracowników poniżej 35 roku życia jest najwyższa, co oznacza, że grupa ta częściej pracuje w niekorzystnych warunkach (Eurofound 2016, s. 140). **Jedna czwarta młodych pracowników jest zatrudniona w pracy niskiej jakości.** Dla całej Europy odsetek młodych pracowników zatrudnionych tymczasowo (20%) lub w szarej strefie (11%) jest dwa razy większy, niż w innych grupach wiekowych. Tego typu praca nie przynosi satysfakcji i osłabia pozycję pracownika na rynku pracy. W przypadku aktywności zawodowej osób młodych gra toczy się nie tylko o lepsze czy też korzystniejsze warunki pracy, ale także o **implikacje społeczne konkretnych warunków życiowych, w tym m.in.: moment zakładania rodziny, możliwości utrzymania dzieci, rozwój zawodowy.** Praca i warunki, w jakich jest wykonywana, mogą wpływać na zdrowie i samopoczucie jednostki, na jej zdolności oraz możliwości, ale także na motywację. Kluczowym elementem równowagi w pracy jest **możliwość pogodzenia życia zawodowego z osobistym,** co na poszczególnych etapach życia wymaga wprowadzania

rozwiązań wspomagających zachowanie równowagi praca-życie.

Wskaźniki jakości miejsc pracy na Mazowszu

W celu diagnozy sytuacji osób młodych w kontekście warunków pracy na Mazowszu przeprowadzono analizę wskaźników jakości miejsca pracy na bazie indeksów opracowanych przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w ramach Europejskiego Badania Warunków Pracy (*Sixth European Working Conditions Survey*), tj.: „Fizyczne środowisko pracy”, „Intensywność pracy”, „Czas pracy”, „Środowisko społeczne”, „Umiejętności i decyzyjność”, „Perspektywy” oraz „Zarobki”.

Spośród wszystkich rozważanych obiektywnych aspektów największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy zawodowej ma „Środowisko społeczne” oraz „Perspektywy” w danej pracy. „Czas pracy” oraz „Fizyczne środowisko” pracy nie mają wpływu na zadowolenie z pracy, natomiast dochód poniżej 2000 zł ma wpływ negatywny.

Spośród wymiarów subiektywnych, największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy zawodowej ma poziom stresu i bezpieczeństwa oraz realizacja zawodowa. Nieco mniejsze natomiast poczucie wpływu ma to, w jaki sposób wykonywana jest praca oraz czas pracy. Generalnie jednak wszystkie cztery uwzględnione wymiary są powiązane z ogólnym zadowoleniem w dosyć wyraźnym stopniu.

Podregiony województwa mazowieckiego oferują jakościowo różne miejsca pracy

- Relatywnie słabo, szczególnie pod względem realizacji zawodowej, oceniają swoją pracę młodzi pracownicy z Warszawy. Może po części wynikać to ze zwiększonych oczekiwań, przyjętego innego punktu odniesienia lub też wyższych kosztów życia w mieście. Jednak przeprowadzone analizy pokazały, że to nie tylko subiektywna ocena, ale również warunki obiektywne. Miejsca pracy w Warszawie charakteryzują się wysoką intensywnością „Czasu pracy” oraz niskimi wskaźnikami „Środowisko społeczne” i „Perspektywy”. W podregionie tym odnotowano szczególnie wysoki odsetek segmentu „Przepracowani” – osób pracujących na miejscach pracy najniższej jakości we wszystkich rozważanych wymiarach i dodatkowo bardzo słabo za pracę wynagradzanych.
- W subiektywnych ocenach wysoko klasyfikowane są miejsca pracy regionów otaczających Warszawę (warszawskiego zachodniego i warszawskiego wschodniego). Dużą część mieszkańców tych podregionów zapewne dojeżdża do pracy do Warszawy, a z ich perspektywy oferta stolicy jest oceniana znacznie wyżej niż przez jej mieszkańców. Trzeba także podkreślić, że miejsca pracy osób z tych podregionów postrzegane są wysoko pod względem takich wskaźników jak: „Umiejętności i decyzyjność”, „Perspektywy”, a także „Środowisko społeczne”, czyli mających największy wpływ na subiektywną ocenę jakości pracy. W podregionach tych odnotowano stosunkowo duże frakcje reprezentantów segmentu „Dobrze wynagradzani”, choć także duże odsetki to należą do segmentu „Przepracowani”.
- Podregiony płocki i radomski to obszary o najtrudniejszych „Fizycznych warunkach pracy”, zapewne z uwagi na charakter dominującego na tych obszarach przemysłu. W tych podregionach mamy do czynienia także z niższą niż przeciętnie jakością „Czasu pracy” oraz wyższą „Intensywnością pracy”. W ww. podregionach odnotowano stosunkowo wysokie frakcje należących do segmentu „Dobrze wynagradzani”, choć odsetek „Przepracowanych” (szczególnie w podregionie płockim) jest także wysoki.
- Podregiony ostrołęcki, siedlecki i ciechanowski to obszary wypadające relatywnie najkorzystniej pod względem „Fizycznego środowiska pracy”. Podregiony te wypadają korzystnie również pod względem wskaźnika „Czasu pracy”, a także pracuje się w nich najmniej intensywnie. Nie ma tam rozwiniętego przemysłu ciężkiego. Ludzie znajdują pracę w sektorze publicznym i jest to wówczas praca stabilna, dająca perspektywy rozwoju. Z drugiej, strony częściej niż w innych podregionach, pracownicy znajdują pracę dorywczą, na niepełny etat, w oparciu o umowy cywilno-prawne, nisko płatną, bez perspektyw na rozwój. I tak w podregionie siedleckim mamy szczególnie wysoką frakcję należących do segmentu „Mało obciążeni”, a w podregionie ostrołęckim i ciechanowskim „Mający perspektywy”. Należy jednak podkreślić, że w podregionach tych mamy do czynienia z relatywnie dobrą oceną poziomu stresu w pracy.

Na podstawie raportu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie (2017) „Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu” dostępnego na stronie www.obserwatorium.mazowsze.pl oraz raportu Eurofound. Publications Office of the European Union (2016). „Sixth European Working Conditions Survey – Overview report”. Luxembourg.

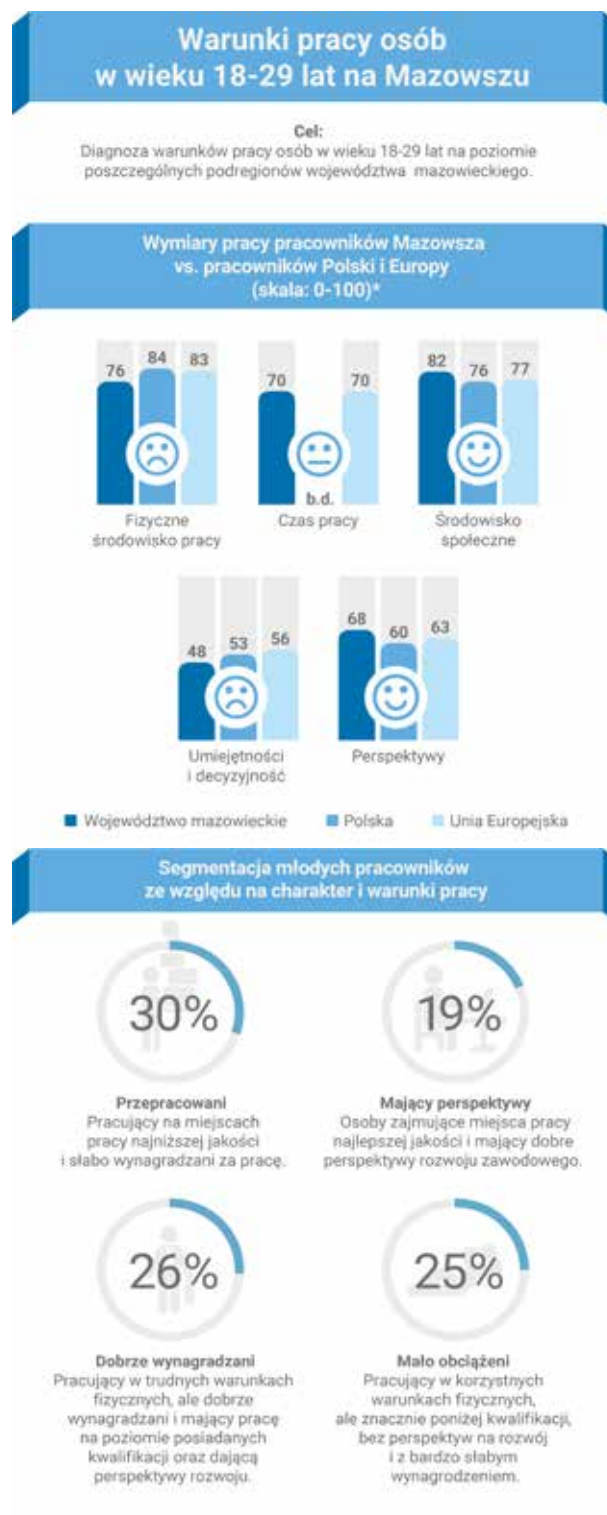
Anna Grochowska

Kierownik

Zespół ds. Statystyk

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie





***Pokolenie Z* pokazuje nam krótszą drogę...**

Relacja z konferencji „Mazowiecki Rynek Pracy. Wiedzieć więcej - działać lepiej II”

Począwszy od greckich filozofów po współczesnych coachów, trenerów osobistych i psychologów, wszyscy podkreślali i podkreślają, że by osiągnąć sukces w życiu, trzeba najpierw poznać samego siebie. Proces ten nie powinien być incydentalny, ale stać się naszym codziennym nawykiem.

Dynamizm zmian, ogrom docierających do nas informacji i brak czasu na ich przetworzenie sprawia, że trudno mieć zawodową pewność co do podejmowanych decyzji dotyczących przedsięwzięć z zakresu rynku pracy. Dlatego też, analogicznie do roku ubiegłego, zorganizowana została konferencja pt.: „Mazowiecki Rynek Pracy. Wiedzieć więcej - działać lepiej II”, której głównym celem było zapoznanie uczestników z najbardziej aktualną wiedzą i wynikami badań przeprowadzanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie lub na jego zlecenie. Konferencja zorganizowana została przez siedlecką Filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w dniach 7-8 grudnia 2017 r., w Pałacu Ossolińskich w Sterdynie. Przedsięwzięcie zostało połączone z uroczystym podpisaniem porozumienia o współpracy pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie a Powiatem Węgorzewskim.

Zawarcie umowy poprzedziło wystąpienie Pani Haliny Ulińskiej Wicestarosty Powiatu Węgorzewskiego, podczas którego zaprezentowany został potencjał ziemi węgorzewskiej. Ideą porozumienia jest nawiązanie współpracy opartej na ustaleniu wspólnych celów realizowanych na określonych obszarach, pozwalającej zwiększyć skuteczność i intensywność wsparcia adresowanego do lokalnej społeczności. Porozumienie otwiera drogę do organizacji przedsięwzięć o charakterze partnerstwa lokalnego, angażującego obok instytucji zawierających porozumienie również inne podmioty

i organizacje, a zwłaszcza przedsiębiorców, sektor pozarządowy, instytucje publiczne oraz lokalnych liderów z różnych dziedzin życia społecznego i gospodarczego.

Część merytoryczna konferencji składała się z dwóch paneli tematycznych, tj. „SYNERGIA - nauka - biznes - samorząd” oraz „Mazowiecki Rynek Pracy – aktualności i prognozy”. „Niepodjęcie działań rów-



na się porażce” – przekonywała podczas swojego wystąpienia pt.: „Warunki, przejawy i praktyka synergicznej współpracy” dr Monika Jasińska, pracownik naukowy Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Podczas prezentacji podkreśliła wagę współpracy, rozpoznania problemów i umiejętności budowania współdziałania, a także kwestie odpowiedzialności za współpracę. Joanna Załęgówska, Dyrektor Regionalny siedleckiego Oddziału Banku Zachodniego WBK, w swojej prezentacji pt.: „Oczekiwania a zadania – pokolenie Z na rynku pracy” wskazała na trwający obecnie na rynku pracy dialog trzech pokoleń i ich wzajemne interakcje. Każde pokolenie ma swój określony potencjał, oczekiwania i styl pracy, a umiejętność wzajemnej nauki i czerpania z różnorodności jest szansą rozwoju organizacji czy instytucji. Pani Joanna zwróciła uwagę na fakt, że swoisty konflikt i brak zrozumienia międzypokoleniowego jest zjawiskiem jak naj-



bardziej naturalnym. Prawda ta jednak powinna stanowić dla wszystkich interesariuszy fundament do wypracowania skutecznej i efektywnej komunikacji. „Pokolenie Z pokazuje nam krótszą drogę realizowania zadań. Ich koncentracja na życiu, a nie na pracy sprawia, że oni nie chcą pracować długo i dużo, ale krótko i efektywnie. W pracy wykorzystują nowoczesne technologie z pełną swobodą i lekkością. Wiedzą, jak sprawić, by technologia ułatwiała im wykonywanie zadań. Możemy się od nich dużo nauczyć, ale starsze pokolenia muszą się na młodsze otworzyć i zaakceptować, że to młodzi ludzie czasami wiedzą lepiej jak dzisiaj działać.”

Pierwszy dzień konferencji zakończyły prezentacje Katarzyny Kozakowskiej oraz Anny Węglickiej, pracowników Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, które przedstawiły zmiany zachodzące na rynku pracy w kontekście obecnych wyzwań i prognoz, a także zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy w sytuacji ożywienia gospodarczego. Przejrzyste i jednocześnie merytoryczne prezen-



tacje skupiły uwagę uczestników, a dla niektórych stały się inspiracją do planów na przyszły rok. Przedstawiciele siedleckiego Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego uczestniczący w konferencji, w kuluarach zapowiadali, że będą zachęcali władze uczelni do nawiązania bliższej i intensywniejszej współpracy z MORP.

W drugim dniu spotkania uczestnicy mieli możliwość udziału w warsztatach z technik uważności „Mindfulness”, prowadzonych przez psychologa Łukasza Juszczyka. Były one zachętą do podjęcia autorefleksji nad zwiększeniem efektywności pracy umysłowej poprzez właściwą organizację życia, aktywności zawodowej i osobistej. Podczas warsztatów prowadzący zapoznał zebranych z różnymi metodami i technikami docierania do własnego „ja”. Uczestnicy dowiedzieli się, jak trudne jest koncentrowanie się na każdej chwili i jak ważne jest, by nie utracić uważności w świecie pełnym rozprasających czynników.



Konferencja pozwoliła uczestnikom reprezentującym władze samorządowe, przedsiębiorców, aktywistów, społeczników i innych działaczy środowisk NGO, a także pracownikom publicznych służb zatrudnienia na zaktualizowanie swojej wiedzy na temat sytuacji na mazowieckim rynku pracy. Organizatorzy są przekonani, że pozwoli to na jeszcze efektywniejsze planowanie działań, które trafią do najbardziej oczekujących wsparcia.

Anna Jasińska
Filia WUP Siedlce
WUP w Warszawie

Prognozy zatrudnienia na Mazowszu w 2018 r.

Po raz trzeci w województwie mazowieckim realizowaliśmy badanie prognostyczne pn. „Barometr zawodów”. Zgodnie z metodologią i jak w latach ubiegłych badanie miało formę panelową, czyli spotkań z ekspertami w każdym z PUP na terenie województwa.

Podczas każdego panelu eksperci oceniali, jakie będą potrzeby powiatowego rynku pracy w przyszłym roku – czy w określonych zawodach będzie deficyt pracowników, utrzyma się stały poziom zapotrzebowania, czy będzie nadwyżka.

Prognoza zapotrzebowania na pracowników opiera się na wiedzy ekspertów o miejscowym rynku pracy, czyli znajomości potrzeb pracodawców, planowanych inwestycjach, oferowanych warunkach pracy (np. praca zmianowa, w delegacji, sezonowa), o skali udziału cudzoziemców w lokalnym rynku, a także o osobach młodych (w tym absolwentach), ich przygotowaniu do pracy, oczekiwaniach i postawach oraz wymaganiach pracodawców wobec nich.

Podobnie jak w ubiegłym roku w Warszawie, Radomiu i Płocku opinie ekspertów PUP zostały wzmocnione o doświadczenia i opinie agencji zatrudnienia. W zestawieniu z ubiegłoroczną edycją badania zdecydowanie więcej uwag i komentarzy towarzyszyło zatrudnianiu cudzoziemców. Analizowano skalę zatrudnienia, zawody, w których najczęściej pracują cudzoziemcy, warunki pracy, przyczyny dla których np. na danym rynku wzrosła ich liczba, mimo że w rejestrach urzędów pracy są osoby bezrobotne (ale pracę podejmują nie one tylko obcokrajowcy).

Prognoza zapotrzebowania na pracowników obejmowała 167 grup zawodów (w ubiegłym roku 165) ocenianych pod względem zapotrzebowania rynku pracy (brak chętnych do pracy, równowaga, nadwyżka).

Szacuje się, że w 2018 r. deficyt dotyczyć będzie przede wszystkim pracowników w 13 grupach zawodowych, co oznacza, że 7,8% ocenianych zawodów jest określanych jako deficytowe (w prognozie na 2017 r. było to 3,7%), w tym duży deficyt dotyczy kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Ten zawód, wraz z fryzjerami, pielęgniarkami i położnymi oraz spawaczami, należał do kategorii deficytowych także w ubiegłym roku. Poza tym do tej kategorii należą także: betoniarze i zbrojarze; cieśle i stolarze budowlani; elektrycy, elektromechanicy i elekromonterzy; murarze i tynkarze; kucharze; piekarze; mechanicy pojazdów samochodowych, oraz ślusarze i krawcy oraz pracownicy produkcji odzieży. W prognozie dla województwa mazowieckiego występuje tylko jeden zawód nadwyżkowy (co stanowi 0,6% ocenianych zawodów, podczas gdy w 2017 r. było to 3,1%). Ten zawód to ekonomista, należał on do tej kategorii także w poprzednim roku.

Natomiast 91,6%, czyli 153 zawody na poziomie województwa, są w równowadze (w ubiegłym roku w tej grupie było 93,1% profesji).

Należy wspomnieć, że szczegółowe informacje o wynikach barometru, w tym komentarze ekspertów, są dostępne w serwisie www.barometrzwawodow.pl. Umożliwia on wygenerowanie informacji o zapotrzebowaniu na pracowników w poszczególnych powiatach i pozwala porównywać np. sytuację w zawodach w kolejnych edycjach czy między powiatami.

Zróznicowaną sytuację na Mazowszu widać nie tylko pod względem liczby zawodów deficytowych w poszczególnych powiatach województwa. Można wręcz powiedzieć o kilku „kategoriach zróżnicowania”. Widoczne są przede wszystkim zróżnicowanie między podregionami zróżnicowanie wewnątrzregionalne – między największym ośrodkiem pracy a publi-

skimi powiatami. Jeszcze inaczej sytuacja przedstawia się w powiatach okołowskich, szczególnie w okolicznych gminach. Warto też przypomnieć o zróżnicowaniu pod względem wielkości zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie między poszczególnymi rynkami/powiatami.

Pewną ilustracją tej złożonej sytuacji będzie zestawienie obrazujące wyniki prognozy w największych miastach województwa. Warszawa – 88 zawodów deficytowych, Radom – 8 (łącznie dla miasta i powiatu), Płock – 31 zawodów deficytowych, a w powiecie płockim 18. Z kolei w Siedlcach (i w powiecie) niedobór pracowników prognozuje się w 74 grupach zawodowych, w Ostrołęce (i powiecie ostrołęckim) szacuje się, że deficyt pojawi się w 11 profesjach, a w powiecie ciechanowskim w 47.

O kwalifikacjach i dojazdach do pracy

Badanie, oprócz swej podstawowej roli – prognozy zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach, przynosi także refleksje i obserwacje dotyczące szkolnictwa i kwalifikacji. W najnowszej edycji niejednokrotnie powoływano się na potrzeby pracodawców i stan umiejętności absolwentów w zakresie zawodów, w których się wykształcili. Bywa np. że pracodawcy poszukują osób z wykształceniem zasadniczym, bo te miały więcej praktycznego kształcenia niż absolwenci techników (np. mechanicy, branża budowlana).

Z kolei w odniesieniu do absolwentów szkół branży gastronomicznej wielokrotnie wskazywano na deficyty zawodowych umiejętności. Młodzież zazwyczaj nie jest gotowa do samodzielnej pracy w zawodzie, a często brak jej motywacji do podjęcia pracy w branży. Z jednej strony co roku w wielu szkołach prowadzone są nabory do szkół gastronomicznych, również rokrocznie na rynku pojawiają się absolwenci, a mimo tego wiele rynków lokalnych wskazuje na brak pracowników i wzrost liczby ofert dla cudzoziemców. W dużym stopniu na sytuację wpływ mają warunki pracy – niskie wynagrodzenia, znaczący udział szarej strefy, nienormowany czas pracy. Zarazem są to przyczyny, które często skutkują „odpływem” rodzimych pracowników za granicę. Podobnie opiniowano sytuację w zawodzie fryzjer – wielu absolwentów nie chce podejmować pracy (w zawodzie), gdyż jak twierdzą nie mają wystarczających umiejętności, bo np. podczas praktyk nie wykonywali zadań doskonalących umiejętności, ale czynności porządkowe, pomocnicze.

Inna obserwacja relacji edukacja-rynek pracy to brak następców (tzw. luka pokoleniowa) wynikający z trudnych warunków pracy i niskich wynagrodzeń. Problem od kilku lat wskazywany jest zwłaszcza w odniesieniu do krawców i pracowników produkcji odzieży, piekarzy, a także pielęgniarek i położnych.

Kolejną problemową kwestią to brak komunikacji publicznej i skutkujący trudnościami w dojazdach do pracy. Sytuacja jest szczególnie trudna, gdy miejsce pracy oddalone jest od miejsca zamieszkania (tereny wiejskie). Brak komunikacji publicznej sprawia, że wzrastają koszty dojazdów do pracy albo osoby nieposiadające prawa jazdy nie podejmują zatrudnienia. Te dwie przyczyny wielokrotnie wskazywano jako wpływające na trudności z realizacją ofert pracy.

Barometr zawodów 2018

województwo mazowieckie

www.barometrzwadov.pl

DEFICYT			
	Betoniarze i zbrojarze Cieśle i stolarze budowlani Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy Fryzjerzy Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Kucharze Mechanicy pojazdów samochodowych Murarze i tynkarze Piekarze	Pielęgniarki i położne Spawacze Ślusarze
RÓWNOWAGA	Administratorzy stron internetowych Agenci ubezpieczeniowi Akustycy i realizatorzy dźwięku Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych Animatory kultury i organizatorzy imprez Architekci i urbanisci Architekci krajobrazu Archiwiści i muzealnicy Asystenci w edukacji Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy Blacharze i lakiernicy samochodowi Brukarze Cukiernicy Dekarze i blacharze budowlani Dentyści Diagności samochodowi Dziennikarze i redaktorzy Farmaceuci Filolodzy i tłumacze Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy Fizjoterapeuci i masażyści Floryści Fotografowie Geodeci i kartografowie Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy Graficy komputerowi Inspektorzy nadzoru budowlanego Instruktorzy nauki jazdy Instruktorzy rekreacji i sportu Inżynierowie budownictwa Inżynierowie chemicy i chemicy Inżynierowie elektrycy i energetycy Inżynierowie inżynierii środowiska Inżynierowie mechanicy Kamieniarze Kelnerzy i barmani Kierowcy autobusów Kierowcy samochodów osobowych Kierownicy budowy Kierownicy ds. logistyki Kierownicy ds. produkcji Kierownicy ds. usług Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu Kierownicy sprzedaży Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury Kosmetyczki Lakiernicy Lekarze Listonosze i kurjerzy Ekonomiści	Logopedzi i audjofonolodzy Magazynierzy Masarze i przetwórcy ryb Mechanicy maszyn i urządzeń Monterzy elektronicy Monterzy instalacji budowlanych Monterzy konstrukcji metalowych Monterzy maszyn i urządzeń Monterzy okien i szklarze Nauczyciele języków obcych i lektorzy Nauczyciele nauczania początkowego Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele przedszkoli Nauczyciele szkół specjalnych Obuwnicy Ogrodnicy i sadownicy Operatorzy aparatury medycznej Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych Operatorzy maszyn włókienniczych Operatorzy obrabiarek skrawających Operatorzy urządzeń dźwiękowo-transportowych Opiekunki dziecięce Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Opłtocy i pracownicy wytwarzający protezy Pedagodzy Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków Pomoce kuchenne Pomoce w gospodarstwie domowym Pozostali specjaliści edukacji Pracownicy administracji i biurowi Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej Pracownicy ds. budownictwa drogowego Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych Pracownicy ds. jakości Pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości Pracownicy ds. techniki dentystycznej Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych Pracownicy myjni, pralni i prasowni Pracownicy obsługi ruchu szynowego Pracownicy ochrony fizycznej	Pracownicy poczty Pracownicy poligraficzni Pracownicy przetwórstwa metali Pracownicy przetwórstwa spożywczego Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie Pracownicy służb mundurowych Pracownicy socjalni Pracownicy sprzedaży internetowej Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy Pracownicy usług pogrzebowych Pracownicy zajmujący się zwierzętami Prawnicy Projektanci i administratorzy baz danych, programiści Projektanci wzornictwa przemysłowego Przedstawiciele handlowi Psycholodzy i psychoterapeuci Ratownicy medyczni Recepcjonisci i rejestratorzy Robotnicy budowlani Robotnicy leśni Robotnicy obróbki drewna i stolarze Robotnicy obróbki skóry Rolnicy i hodowcy Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych Samodzielni księgowi Sekretarki i asystenci Sociolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych Specjaliści administracji publicznej Specjaliści ds. finansowych Specjaliści ds. organizacji produkcji Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży Specjaliści ds. rynku nieruchomości Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki Specjaliści rolnictwa i leśnictwa Specjaliści technologii żywności i żywienia Specjaliści telekomunikacji Spedytorzy i logistycy Sprzątaczk i pokojowe Sprzedawcy i kasjerzy Szeffowie kuchni Tapicerzy Technicy budownictwa Technicy informatycy Technicy mechanicy Weterynarze Windykatorzy Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych Zaopatrzeniowcy i dostawcy
NADWYŻKA			

Barometr zawodów o cudzoziemcach

Eksperti wskazywali na znaczny udział ofert pracy dla cudzoziemców, w szczególności w grupach zawodów: Betoniarze i zbrojarze, Cieśle i stolarze budowlani, Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Kucharze, a także

w zawodach usługowych. Chociaż liczba cudzoziemców pracujących na Mazowszu wzrasta, to opinie o ich kwalifikacjach i umiejętnościach są różnicowane. Zazwyczaj wskazywano na ich konkurencyjność ze względu na niższe wymagania płacowe, ale występowały również opinie, że np. w budownictwie

(ich) umiejętności czy znajomość technologii są niższe niż rodzimych pracowników. Wskazywano także, że cudzoziemcy są bardziej elastyczni, gotowi do pracy w dłuższym wymiarze, a to dlatego, że zazwyczaj są w Polsce bez swoich rodzin, nie mają więc obowiązków rodzinnych, podczas gdy polscy pracownicy muszą godzić pracę i obowiązki domowe.

Wyniki badania wskazują, że w przyszłym roku rynek pracy będzie potrzebował pracowników w wielu zawodach, a pracownicy, zwłaszcza z deficytowej grupy, posiadający aktualne umiejętności i kwalifikacje nie powinni mieć trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

Prognoza na 2018 rok wskazuje również, że w porównaniu z badaniem na 2017 r. z 6 do 13 zwiększyła się liczba zawodów deficytowych, a z 5 grup zawodów nadwyżkowych pozostał 1.

Kolejny rok do zawodów nadwyżkowych włączeni są ekonomiści (jednocześnie często zgłaszano uwagę, że jest to kierunek kształcenia, a nie zawód). Inne zawody, które w ubiegłorocznej prognozie były w tej grupie np. specjaliści technologii żywności i żywienia nie są w tym roku zawodem nadwyżkowym w skali całego województwa, ale w sytuacji taka utrzymuje się w 14 powiatach. Także pedagodzy w najnowszej prognozie

wojewódzkiej opuścili grupę „nadwyżkową”, jednak w 10 powiatach nadal zakwalifikowani są do zawodów w nadwyżce, a w 2 w dużej nadwyżce. Podobnie specjaliści administracji publicznej pozostający w nadwyżce w 12 powiatach i filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, którzy są w grupie nadwyżkowej w 11 powiatach, ale już nie w skali województwa.

Z kolei kierowcy autobusów w ubiegłorocznej prognozie wskazani jako zawód deficytowy w tegorocznym badaniu w skali województwa należą do zawodów w równowadze, przy czym w 11 powiatach wskazuje się na deficyt, a w 4 na duży deficyt.

Anna Węglicka

Główny specjalista

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

Bezrobotni w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy

Nowelizacja Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowe kategorie bezrobotnych zwanych „osobami będącymi w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Artykuł 49 ustawy określa, że do tej populacji zaliczane są osoby:

- 1) bezrobotne do 30 roku życia,
- 2) długotrwale bezrobotne,
- 3) bezrobotne powyżej 50 roku życia,
- 4) bezrobotne korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej,
- 5) bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- 6) bezrobotne niepełnosprawne,
- 7) poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu lub niewykonujące innej pracy zarobkowej będące opiekunami osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy mogą korzystać z instrumentów rynku pracy, takich jak: finansowanie kosztów przejazdu, zakwaterowania, dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa, refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego, finansowanie dodatków aktywizacyjnych. Instrumenty te służą wsparciu podstawowych usług rynku pracy, jakimi są: pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń. W stosunku do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy mogą być dodatkowo stosowane następujące działania: propozycje zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, przygotowania zawodowego w miejscu

pracy, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 i osobą zależną. Szczegółowe warunki uzyskania wsparcia przez bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określone są w art. 50-61 ustawy. Osobie będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy przysługuje zgodnie z ustawą, pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Osoby bezrobotne w województwie mazowieckim

Województwo mazowieckie charakteryzuje się największą liczbą osób bezrobotnych w kraju. Na koniec września 2017 r. w mazowieckich urzędach pracy zarejestrowanych było 139 008 osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

W porównaniu do września 2016 r. na Mazowszu nastąpił spadek o 27 538 osób (16,5%) w 5 kategoriach osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Największy spadek liczbowy wśród tej populacji odnotowano pośród osób długotrwale bezrobotnych, o 19 155 osób (17,0%), natomiast wzrost wystąpił w 2 kategoriach: osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia (o 24 osoby co stanowi 10,8%) i osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej (o 251 osób, czyli o 16,6%).

Ze względu na obszerność tematu i ilość danych w niniejszym materiale zamieszczamy informacje dotyczące 3 największych liczebnie grup. Natomiast szczegółowe zestawienie dotyczące wszystkich kategorii osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji znajduje się na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/opracowania-kwartalne>.

Długotrwale bezrobotni

Na koniec września 2017 r. w mazowieckich urzędach pracy zarejestrowanych było 93 608 osób długotrwale bezrobotnych (68,2% ogółu bezrobotnych będących w szczególnej



fol.pexels

sytuacji na rynku pracy), o 19 155 osób (o 17,0%) mniej niż na koniec września 2016 r.

Najwyższym udziałem długotrwale bezrobotnych wyróżniły się: Ostrołęka – 73,7% oraz powiaty: przysuski – 74,9%, sierpecki – 74,5%, szydłowiecki – 73,9%, gostyniński – 73,4% i żyrardowski – 73,0%. Najniższy udział tej grupy zanotowano w powiatach: grójeckim – 42,9%, wyszkowskim – 48,9%, grodziskim – 50,9%, mińskim – 55,8% oraz otwockim i siedleckim – po 56,2%.

Pośród populacji długotrwale bezrobotnych dominowali głównie: bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 24 miesięcy – 47 118 osób (tj. 50,3%), bezrobotni powyżej 50 roku życia – 33 869 osób (tj. 36,2%), bezrobotni w wieku 35-44 lata – 22 236 osób (tj. 23,8%), bezrobotni posiadający wykształcenie gimnazjalne i poniżej – 28 170 osób (tj. 30,1%); bezrobotni ze stażem pracy od 1 do 5 lat – 19 319 osób (20,6%).

Jednocześnie w tej kategorii kobiety stanowiły 53,4% (49 990 osób). Prawo do zasiłku posiadało 410 osób (0,4% ogółu długotrwale bezrobotnych).

Bezrobotni powyżej 50 roku życia

Na koniec września 2017 r. w województwie mazowieckim było zarejestrowanych 48 358 bezrobotnych powyżej 50 roku życia (34,8% ogółu bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy), o 7 241 osób (13,0%) mniej niż na koniec września 2016 r. Najwyższym udziałem tej kategorii bezrobotnych wyróżniła się m. st. Warszawa – 49,8% oraz powiaty: warszawski zachodni – 53,5%, przyszkowski – 43,8%, otwocki – 41,8%, grójecki – 41,2% oraz legionowski – 40,1%. Najniższy udział zanotowano w powiatach: siedleckim – 23,7%, makowskim – 24,3%, lipskim – 24,4%, ostrowskim – 24,8% oraz ostrołęckim – 24,9%.

Pośród populacji bezrobotnych powyżej 50 roku życia dominowali: długotrwale bezrobotni – 33 869 (tj. 70,0%), bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 24 miesięcy – 20 696 osób (tj. 42,8%), bezrobotni w wieku 55-59 lat – 18 942 osoby (tj. 39,2%), bezrobotni posiadający wykształcenie gimnazjalne i poniżej – 16 578 osób (tj. 34,3%), bezrobotni ze stażem pracy od 20 do 30 lat – 13 946 osób (28,8%).

Wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia kobiety stanowi-

ły 38,7% (18 730 osób), a prawo do zasiłku posiadało 7 670 osób (15,9% ogółu tej kategorii bezrobotnych).

Bezrobotni do 30 roku życia

Na koniec września 2017 r. zarejestrowane były 40 083 osoby do 30 roku życia (28,8% ogółu bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy), o 10 597 osób (20,9%) mniej niż na koniec września 2016 r. Najwyższym udziałem osób bezrobotnych do 30 roku życia wyróżniły się powiaty: ostrołęcki – 43,5%, sokołowski – 43,4%, siedlecki – 42,2% oraz ostrowski i wyszkowski – po 41,1%. Najniższy udział zanotowano w miastach: Warszawa – 14,0%, Radom – 22,2% i Płock – 23,9% oraz w powiatach: warszawskim zachodnim – 19,9%, przyszkowskim – 20,9% oraz piaseczyńskim – 23,9%.

Pośród populacji bezrobotnych do 30 roku życia dominowali: długotrwale bezrobotni – 16 505 (tj. 41,2%), bezrobotni pozostający bez pracy od 1 do 3 miesięcy – 8 035 osób (tj. 20,0%), bezrobotni do 25 roku życia – 20 059 osób (tj. 50,0%), bezrobotni posiadający wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 9 672 osoby (tj. 24,1%), bezrobotni ze stażem pracy do 1 roku – 12 219 osób (30,5%).

Wśród bezrobotnych do 30 roku życia kobiety stanowiły 59,2% (23 748 osób), a prawo do zasiłku posiadało 4 267 osób (10,6%).

Monika Ćwiek

Główny specjalista

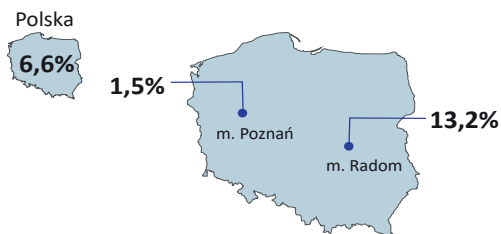
Zespół ds. Statystyki

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

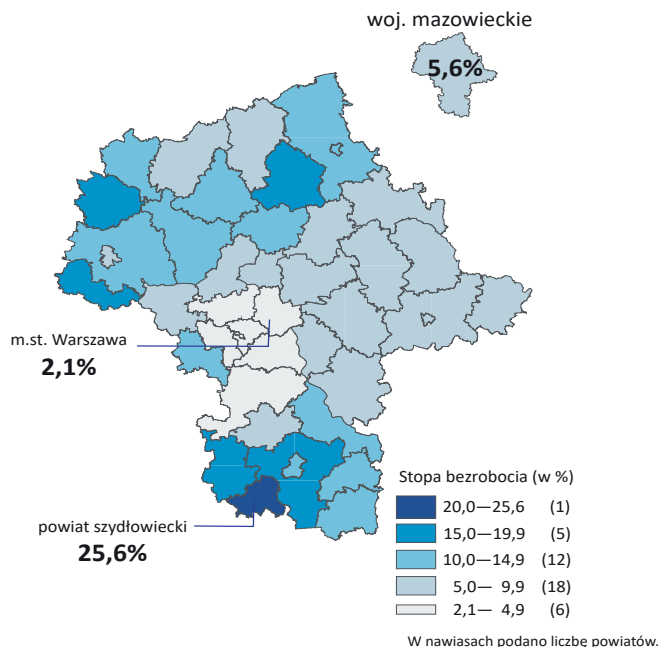
WUP w Warszawie

STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO

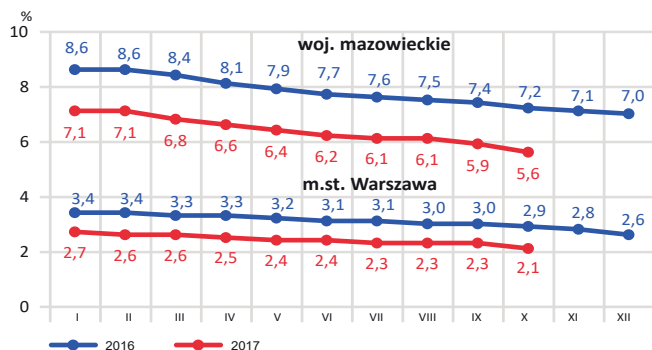
Miasta z najniższą i najwyższą stopą bezrobocia



Powiaty z najniższą i najwyższą stopą bezrobocia



Stopa bezrobocia rejestrowanego



Rozwiązanie konkursu z wrześniowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!



Dziękujemy wszystkim za wspólną zabawę i serdecznie gratulujemy tym, którzy jako pierwsi przysłali do nas prawidłowe odpowiedzi.

Rozwiązanie konkursu:

1. Czy Polska i Europejska Rama Kwalifikacji wyodrębnia taką samą liczbę poziomów kwalifikacji?
b) Tak, w każdej jest po 8 poziomów.
2. Tegoroczne spotkanie Europejskiej Sieci Regionalnych Obserwatoriów Rynku Pracy zgromadziło wielu uczestników, w tym licznie uczestniczyli przedstawiciele:
c) z Egiptu, Maroka, Palestyny.
3. Proszę wskazać nazwę instytucji, która przeprowadziła „Badania nad stresem

związany z pracą”
a) Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

1. Do psychospołecznych cech pracy należą takie, które są pozytywnie związane ze zdrowiem. Są one określane jako:
d) salutogenne.

Lista nagrodzonych:

Mariola Gołębiwska
Hubert Pugacz
Adrianna Pugacz

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!



Konkurs



1. SZOK to Szkolny Ośrodek Kariery, a jaką nazwę mają podmioty wspierające absolwentów uczelni wyższych?

- a) Uczelniane Ośrodki Kariery
- b) Akademickie Biura Karier
- c) Uczelniane Biura Karier
- d) Akademickie Centa Kariery

2. Od 3 lat na terenie województwa mazowieckiego realizowane jest badanie prognostyczne pn. Barometr zawodów. Wyniki najnowszej edycji badania wskazują, że liczba prognozowanych zawodów deficytowych na 2018 r. względem prognozy na 2017 r.:

- a) zmniejszyła się do 5
- b) zwiększyła się do 10
- c) zwiększyła się z 6 do 13
- d) zwiększyła się z 6 do 10

3. Proszę wskazać nazwę jednej z tzw. technik uważności, o której wspominamy w niniejszym numerze Biuletynu:

- a) Mindfulness
- b) Autorefleksja
- c) Orientacja na teraźniejszość
- d) Analizuj i działaj

4. W której kategorii osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim na koniec września 2017 nastąpił największy spadek bezrobocia?

- a) wśród osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia
- b) wśród osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej
- c) wśród osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia
- d) wśród osób długotrwale bezrobotnych

REGULAMIN KONKURSU

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 20 lutego 2018 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.
- 2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, litera – odpowiedź.
- 3) Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- 4) Na pierwszych 5 osób, które udzielą poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania czekają nagrody niespodzianki.
- 5) Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu oraz w serwisie www.obserwatorium.mazowsze.pl.
- 6) Niniejszy konkurs nie jest „grą losową” w rozumieniu ustawy z 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. Nr 201, poz. 1540, z późn. zm.).
- 7) W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).
- 8) Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**